

RECHTSPRAAK

***De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond.
Werkgeefster hoeft de WAZO-uitkering niet aan te vullen tot 100%
van het loon. Geen strijd met Zwangerschapsrichtlijn.***

Feiten

Werkneemster is per 1 februari 2016 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van leidinggevende. Werkgeefster stelt dat de verhouding tussen werkneemster en de voormalig CEO van werkgeefster verstoord is geraakt, mede omdat werkneemster hem vele verwijten maakt die onterecht zouden zijn. Ook zou werkneemster ondermijnend gedrag hebben vertoond. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de g- en subsidar de e-grond. Werkneemster betwist niet dat de relatie van partijen ernstig is verstoord, maar meent dat dit volledig door werkgeefster is veroorzaakt. Werkneemster stelt dat de CEO tegen haar zou hebben gezegd, toen zij had aangekondigd zwanger te zijn, dat er bij werkgeefster geen plaats was voor vrouwen met kinderen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat beide partijen van mening zijn dat de arbeidsverhouding verstoord is, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Tijdens de mondelinge behandeling is namelijk voldoende aannemelijk geworden dat de verhouding van partijen (ernstig) verstoord is. Zij wijzen ieder de ander aan als de oorzaak van de verstoring. Daar zal hierna nog verder op in worden gegaan. Voor de vraag of sprake is van een redelijke grond voor ontbinding, is dit echter niet relevant. Duidelijk is immers dat een terugkeer voor werkneemster binnen de organisatie van werkgeefster niet meer tot de mogelijkheden behoort. Werkgeefster heeft tijdens de mondelinge behandeling met klem betwist dat de CEO genoemd uitspraak heeft gedaan. Wat hier ook van zij, uit de stukken en de toelichting tijdens de zitting blijkt niet dat werkgeefster naar deze -ongepaste- uitlating heeft gehandeld. Anders dan partijen menen, hebben zij beide een aandeel in de thans ontstane situatie, maar treft geen van hen daarvan een *ernstig* verwijt. Dat gesprekken en oplossingsrichtingen niet maximaal effectief waren, wil namelijk nog niet zeggen dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Werkneemster heeft recht op de transitievergoeding. Het verzoek van werkneemster tot toekenning van een provisie van € 65.000 per jaar met terugwerkende kracht wordt afgewezen. Het rekenvoorbeeld waar werkneemster zich op baseert, waar een dergelijk bedrag uit volgt, betreft slechts een voorbeeld waar geen rechten aan kunnen worden ontleend. Er wordt geen billijke vergoeding toegekend. Werkneemster heeft een aanvulling van de door haar ontvangen WAZO-uitkering tijdens haar zwangerschap tot haar volledige loon verzocht. Anders dan werkneemster meent, hoeft werkgeefster deze uitkering niet aan te

vullen tot 100% van het loon. Tijdens de periode van verlof heeft een werknemer namelijk enkel recht op een uitkering op grond van de WAZO en niet op loon. In deze periode vindt artikel 7:628 BW geen toepassing, maar geldt de regeling uit hoofdstuk 3 van de WAZO. Voor zover werknemer betoogt dat dit tot gevolg heeft dat zij in een financieel slechtere positie wordt gebracht dan mannelijke collega's geldt dat de WAZO is gebaseerd op de Zwangerschapsrichtlijn. Als een werknemer inkomensachteruitgang ondervindt omdat zij meer verdient dan het maximale dagloon is dat niet strijd met Europese regelgeving: de Zwangerschapsrichtlijn geeft geen recht op volledig behoud van dezelfde bezoldiging en verplicht de lidstaten slechts tot het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een *adequate uitkering*, waarvan sprake is indien het een inkomen waarborgt dat gelijk is aan het inkomen dat de betrokken werknemer zou ontvangen in geval van een onderbreking van haar werkzaamheden om gezondheidsredenen. Met de uitkering van 100% van het gemaximeerde dagloon is hieraan in Nederland voldaan. Werkgeefster heeft aan werknemer Bonus Profit Units toegezegd in het geval er een aandelenverkoop zou plaatsvinden. Uit de Bonus Profit Units Agreement blijkt dat er sprake is van een voorwaardelijk recht. Vast staat dat werknemer door de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet meer aan de gestelde voorwaarden kan voldoen. Niet gebleken is echter dat er op korte termijn zicht is op een verkoop van de aandelen. Daar komt nog bij dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst niet in overwegende mate aan een van de partijen valt te verwijten. Er is dus geen sprake van een aan werkgeefster toe te rekenen omstandigheid die wordt geregeld in artikel 6:23 lid 1 BW. Voor de vordering tot behoud van de rechten bestaat dan ook geen grondslag. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:10515

Zaaknummer: Zaaknummer 11709188 HA VERZ 25-24

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: T.J.C.M. Broekman en A.F. de Koning

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:669 lid 3 BW